

Journal Homepage: www.ijo-bs.com
International Journal of Business Society
Contents lists available at: https://www.ijo-bs.com/issue.html



The Role of Regulatory Health in Enhancing Impact of Managerial Empowerment on the Employees' Performance in Libyan Education Institutions

Asweisi Abdelsalam K Gaber[1]; Muhammad Yusuf Khalid[2]

[1] *Doctoral Candidate, Faculty of Leadership and Management, USIM, Malaysia; abdasalamusim@gmail.com*
2 Associate Professor, Faculty of Leadership and Management, USIM, Malaysia

Information of Article

Article history:
Received Feb 2, 2018
Accepted Feb 28, 2018
Available online Mar 1,2018

Keywords:

Functionality
Regulatory Health
Administrative Empowerment

ABSTRACT

This study aims to build conceptual model may help to identify the role of regulatory health in enhancing the impact of managerial empowerment on the employees' performance in education institutions in Libya. It is considerate that the situation and outputs of higher education as a fundamental factor in formulation policies, in all countries of the world. The outstanding creativity in this era based on distinguished education, therefore importance of higher education is manifested. Therefore, the previous study of higher education in Libya, note that there is great difference between the actual practice and the hoped role. Moreover, the higher education in Libya does not reaches the level of ambition. An Institution that not practice managerial empowerment may affect the overall performance, and may avoid an opportunity from young employees to be leaders of institutions, and may undermine the vision of reform the public sector , whereas the appointment and empowerment of young people in the administrations is the supporting of improvement .Otherwise it may have caused the leak of competencies , the low level of productivity of the institutions and the poor services, not to mention the power and expansion of the Authority of officials, who have other functions in the government, and the cause of negative effects.

:الملخص

يعد مستوي التعليم بشكل عام و العالي خصوصا وما يقدمه من مخرجات رافداً أساسياً في رسم السياسات في جميع دول العالم، فالتميز في هذا العصر مرده إلي مستوى التعليم العالي في كل بلد، ومن هناك تتجلى أهمية التعليم العالي، إلا أن الناظر في واقع التعليم العالي في ليبيا، يلاحظ له الفرق الشاسع والبون الواسع، بين واقعه ودوره المنشود فهو لا يزال دون المستوى، لذا فإن هذه الورقة الموسومة بعنوان "دور الصحة التنظيمية في تعزيز أثر التمكين الإداري في الأداء الوظيفي للعاملين" بالهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني بليبيا أحدى الهيئات التابعة لوزارة التعليم العالي "،والتي تهدف إلى تقديم نموذج بغية الإستفادة المثلى من تطبيق مفهوم التمكين، ومحاولة اتباع السبل الناجعة لإتاحة الفرص أمام المواهب لتولي قيادة تلك المؤسسات وفي ظل وجود بيئة ملائمة تتمثل في الصحة التنظيمية للمنظمة كمتغير وسيط ،من أجل إصلاح مخرجات التعليم التقني والفني والتي أصبحت مخرجاته كسيحة لمواكبة سوق العمل .

ولتحقيق الغرض توصل الباحث من خلال الفكر النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة إلى بناء مخطط فرضي يوضح العلاقة بين المتغيرات محل الدراسة حيث اعتمد الباحث في دراسته التمكين الإداري كمتغير مستقل فضلا عن الأداء الوظيفي محور الاهتمام كمتغير تابع وفي ظل وجود الصحة التنظيمية كمتغير وسيط.

https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2018.2.2.6

المقدمة:

إن واقع عمل المنظمات العصرية لاسيما مع زيادة حدة المنافسة على جميع الأصعدة محليا وإقليميا و دوليا قاد إلى ضرورة تبني المفاهيم الإدارية الحديثة في أنظمتها ضمانا لتحسين الأداء (لطيفة.2014)، فمحور عمل تلك المنظمات كان –ولايزال–هو العنصر البشري مما حدا بالمنظمات بشكل عام والراغبة في التطور بشكل خاص الاهتمام بالموارد البشرية(البريدي ،الرشيدي .2012)،ومع تزايد الاهتمام بالمورد البشري برزت معايير جديده في العمل الإداري والتي بدورها شكلت ضغطا على المنظمات بضرورة مواكبة هذه التغيرات من خلال تبنيها للمداخل الإدارية الحديثة مما جعل المنظمات التقليدية يأفل نجمها و يخبو بريقها (ماهر.2007)،ويعد الاهتمام بالعنصر البشري مؤشرا إيجابيا في عمل تلك المنظمات لنجاح تطبيق المفاهيم الإدارية الحديثة فمن خلال تبني مفهوم التمكين الإداري يظهر مدى تفعيل دور الموارد البشرية بالمنظمة لاسيما وان التمكين الإداري غدا من المداخل الحديثة في بيئة الاعمال (عريقات وآخرون،2011)،إلا أن تنفيذ سياسات التمكين الإداري في غياب الصحة التنظيمية بالمنظمة قد لا يحقق الغرض من تبني التمكين الإداري ،لذا نحاول تسليط الضوء حول دور الصحة التنظيمية في تفعيل وتعزيز علاقة التمكين الإداري بالأداء الوظيفي .

مشكلة الدراسة:

إن المتتبع للأداء العام لمؤسسات التعليم العالي عموما والعربية خصوصا يلاحظ التدني في مستوى أدائها (الحيص.2015)،فجل مشكلات أنظمة التعليم العالي العربية تتشابه فيما بينها بشكل كبير(حلبي،شادي.2012)، فمسيرة التعليم العالي تراجعت وأدركت تلك المؤسسات ذلك مؤخرا بشكل واضح وينسب هذا التراجع إلى تخلف النظم الإدارية المعتمدة وتقليديتها وافتقارها للمداخل الإدارية الحديثة في إداراتها مما نتج عن ذلك ضعف الكفاءة والإنتاجية بهذه المؤسسات(وشاح.2015)،وإن المشكلات المتراكمة ناجمة عن مركزية القرار في قطاع التعليم الأمر الذي أعاق توفير خدمات التعليم سواء بسبب عدم الكفاءة في القدرات أو بعدم المشاركة في صنع القرار وبالتالي انعكس سلباً على مخرجات التعليم برمتها(التميمي.2014)،فإعادة النظر في تطوير مستوى أداء هذا القطاع بات امرا ملحا لمواجه التغيرات والتحديات المختلفة التي تواجهه(رجب.2015)،لذا تزايدت المطالبات بضرورة تحسين الخدمات الإدارية والتعليمية في القطاع المذكور(المؤمني.2017)،ولما كان التعليم التقني يشكل أحد الركائز في دعم النمو الاقتصادي فهو يساهم من خلال **مخرجاته والدفع بها الى سوق العمل والأخير** بدوره يعتبر من دعائم ذلك النمو إلا أن مخرجات التعليم في البلاد العربية لا تتوافق مع احتياجات السوق (صوام.2017)، وخلصت دراسة(هويدي.2013)عن البيئة الليبية بتوصيات مفادها إجراء دراسات حول إمكانية تحسين الهيكلية الإدارية والنظم الإدارية بقطاع التعليم العالي،فضلا عن ضعف المستوى الإداري والتنظيمي بمؤسسات التعليم التقني بليبيا خصوصا(جولق.2015)يذكر بأن المركز الوطني لضمان جودة واعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية قد أورد في تقريره بعض المؤشرات السلبية كتفشي البيروقراطية والترهل الإداري وتأخر إنجاز المعاملات الإدارية والتي تعكس في مجملها ضعف الأداء العام (المركز الوطني.2013)،لذا يتوجب التفكير وتظافر الجهود لحلحلت المشاكل التي تعاني منها مؤسسات التعليم العالي الليبية لينعكس ذلك على تطور المؤسسات الأخرى بالدولة(العطشان.2016). وبناء على ما سبق ترائى للباحث تناول هذه الدراسة وتركيزه على تبني مفهوم التمكين الإداري بأبعاده المتمثلة في(تفويض السلطة،التدريب،التحفيز،الأتصال،فرق العمل) بمعية الصحة التنظيمية كعامل وسيط بأبعاده(وضوح الأهداف،المعنويات،حل المشكلات،الإستقلالية التنظيمية،فعالية الأتصالات،التماسك التنظيمي) وتأثيره على الأداء الوظيفي بأبعاده المتمثلة في(أداء المهام،الأداء السياقي،سلوك المواطنة التنظيمية،سلوك العمل المنحرف) لمعالجة ظاهرة القصور الإداري والذي نجم عنه ضعف في مخرجات التعليم تأسيسا على توصيات الدراسات آنفة الذكر كون ان التمكين الإداري يعد استثمارا لا ترفا إداريا.

أهداف الدراســــــة

هدفت هذه الدراسة الى قياس أثر التمكين الإداري على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين والوصول إلى توصيات ومقترحات قد تسهم في تعزيز تبني هذا النموذج في المؤسسات بشكل عام والهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني بشكل خاص وذلك من خلال الاتي:

1–قياس تأثير التمكين الإداري على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني.

2–تحليل تأثير التمكين الإداري على الصحة التنظيمية بالهيئة.

3–تحديد تأثير الصحة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة.

4–بيان تأثير التمكين الإداري على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين من خلال الصحة التنظيمية بالهيئة.

https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2018.2.2.6

5-تحليل تأثير التمكين الإداري على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين الذي يعزى للمتغيرات الديمغرافية

-الدراسات السابقة:

الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع (الأداء الوظيفي):

يبقى المتغير التابع محور ارتكاز جل الدراسات لارتباط المتغيرات الأخرى بما تفضي عنه المخرجات والتي تنعكس نتائجها على المتغير التابع وفي الدراسة الحالية يمثل الأداء الوظيفي للعاملين المتغير التابع بما يؤثر عليه من خلال المتغير المستقل أو تحريك الوسيط أو تأثيرهما معا، ويعبر مفهوم الأداء عن الواجبات والمهام المكونة للوظيفة والمطلوب تنفيذها في فترة زمنية محددة(الساكت.2014) وتدور أغلب الدراسات التقليدية لمفهوم الأداء حول البعد المنفرد له والمتمثل في أداء المهام الأساسية والرسمية المطلوبة كما تظهر مشكلات التقييم التي تجري من قبل المشرفين في عدم تضمينها لأبعاد الأداء الوظيفي لسلامة إجراءات التقييم مما يبرر المآخذ على عملية تقييم الأداء إلا أن النظرة المعاصرة للأداء تتخطى ذلك المفهوم الضيق لتشمل السلوكيات الطوعية بغض النظر عن الجانب الإيجابي او سلبياتها لتشمل الأبعاد المكونة للأداء بغية الحصول على تقييم فعلي وحقيقي للمخرجات ويذكر بعض الباحثين أن هناك حاجة وضرورة لتفادي عيوب تقييم الأداء بالمنظمات من خلال احتوائه على مؤشرات متعددة الأبعاد تضمن قياس تأثير جميع القوي على مستوى أداء المنظمة(عبدالرحمن.2016)كما توصي بعض الدراسات لإجراء البحوث العلمية عن الأداء الوظيفي بمعزل عن البعد اليتيم والأساليب النمطية للأداء من خلال تطوير آليات تقييم الأداء لفهم تأثير القوى الكامنة في هذا المتغير(الرضا.2016)؛(العنزي،العطوي.2012).**وتعرض** Furnham & **(Taylor.2004)في بيان السلوك المنحرف بأنه يتعدى السلوك المشين تجاه الرئيس او الزملاء ليلامس الفساد والمتمثل في الاعتداء على الممتلكات والاختلاس والتخريب وما في حكمهم**

كما أشارت العديد من الأبحاث والدراسات الى أهمية سلوك المواطنة التنظيمي والذي يعتبر بعدا من أبعاد الأداء الوظيفي في هذه الدراسة لارتباطه بالكثير من المفاهيم والاتجاهات الإدارية الحديثة في المنظمات كالتمكين الإداري لعلاقته بالكثير من المخرجات التنظيمية(أبوتايه.2012)؛(الجابر.2015)؛(الربيعة.2015)؛(الجابر.2016)بعد الاطلاع على العديد من الأبحاث والدراسات السابقة تبين أن هناك العديد من المتغيرات التي تؤثر على الأداء الوظيفي كما جاء في دراسة(Yaghoubi et. al., 2013)في بيان العلاقة بين إنتاجية الموارد البشرية وسلوك المواطنة التنظيمية"،وسعت الدراسة لتبيان مدى فعالية المنظمة من خلال إنتاجية عامليها كما خلصت الدراسة إلي وجود علاقة قوية بين سلوكالمواطنة التنظيمية ومستوى إنتاجية العاملين في المنطقة التعليمية في أذربيجان الإيرانية-تبريز الثالثة،كما أوضحت دراسة(إبراهيم.2017) **و**التي من أهدافها بيان أثر سلوك المواطنة التنظيمية في الالتزام التنظيمي من خلال دور التمكين النفسي كوسيط حيث تمت هذه الدراسة ببغداد في العراق على عينة من المستشفيات الأهلية وتكون مجتمع الدراسة من عدد 10 مستشفيات كما بلغت عينة الدراسة مئة فرد وأثبتت نتائج الدراسة إلى وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين متغيرات البحث كما أن سلوك المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي من العوامل الهامة في الأداء التنظيمي وهذا ما اتفقت فيه هذه الدراسة من حيث أثر الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي مع دراسة (Irfan and Aitzaz,2014) وهي من الدراسات التي ربطت **بين** الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي حول أثر الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي حيث أجريت الدراسة على 92 فرع لأكبر ثلاثة بنوك في مدينة لاهور الباكستانية في حين بلغ حجم العينة 500 موظف وخلصت نتائج الدراسة بأن هناك علاقة ارتباط قوي بين الالتزام التنظيمي والاداء الوظيفي وهذا يؤشر لمدى المساهمة الجادة لسلوك المواطنة التنظيمية في مستوى الأداء الوظيفي ذلك من خلال ما يحاك في نفس الفرد من رقابة ذاتية بعيدا عن فلسفة الثواب والعقاب ، ،كما قدمت دراسة (**المؤمني**.2017) عن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك فيصل بالسعودية وتوصلت الدراسة إلى ضرورة تضمين تقارير الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لقياس سلوك المواطنة التنظيمية وخلصت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة لاستجابات عينة الدراسة على مستوى سلوك المواطنة التنظيمية بسبب اختلاف الجنس والذي اتفقت مع دراسة(السلوم.2013)كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى سلوك المواطنة التنظيمية بسبب اختلاف فئات سنوات الخبرة.

الدراسات المتعلقة بالوسيط (الصحة التنظيمية):

كما قدمت دراسة (مريم.2017)حول فرق العمل وبناء الصحة التنظيمية للمؤسسة حيث يعد العمل بالفرق من أفضل السبل التي تنتهجها المنظمات لتحقيق أهدافها ، من خلال التوظيف الكامل للكفاءات وتوفير المناخ المناسب في بيئة العمل مما يساعد على بناء صحة تنظيمية سليمة للمؤسسة

https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2018.2.2.6

،فتحقيق الصحة التنظيمية لا تجعل العاملين يسعون إلى أداء واجباتهم فحسب ،بل أيضا بتحقيق أهدافهم من خلال تحقيق أهداف واضحة تتبناها المنظمة ،كما قدمت دراسة(الخليوي،السليمان.2017)حول درجة ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية فيها ومن نتائجها أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام ومستوى الصحة التنظيمية تعزى لبعض المتغيرات الديمغرافية كمتغير المؤهل العلمي والخبرة حيث اتفقت مع دراسة(بومنقار.2017) حول مستوى توفر الصحة التنظيمية في المؤسسات الخدماتية الجزائرية وأجريت على مؤسسة اتصالات الجزائر ولا توجد فروق تبعا لمتغير الخبرة،كما تتفق أيضا مع نتائج دراسة(الشريفي.2013) في بيان مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان من وجهة نظر المعلمين وخلصت النتائج إلى أن مستوى الصحة التنظيمية كان عاليا كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدارس التربية الخاصة تعزى لبعض المتغيرات الديمغرافية كالمؤهل العلمي والخبرة ،كما خلصت دراسة(الثبيتي.1435)إلى وجود علاقة موجبة بين درجة قادة المدارس لإدارة التغيير و ممارسة الالتزام التنظيمي، كما قام (وشاح.2015) بدراسة درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. وخلصت النتائج إلى أن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية تعزى لمتغيرات الجنس. كذلك ما جاء في دراسة موسى وآخرون(Musah, et al(2012)والتي سعت الدراسة على التعرف على دور المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية في قطاع التعليم العالي بماليزيا حيث تمثل مجتمع الدراسة في عدد800 عضو هيئة تدريس أخذت من عدد 8 مؤسسات تعليم عالي ماليزية،خلصت نتائج هذه الدراسة الى العلاقة الوطيدة الطردية بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي.

–الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل (التمكين الإداري):

لقد حاولت دراسات عديدة دراسة التمكين الإداري مع متغيرات متنوعة وتبيان أثر هذا المدخل الحديث في الإدارة فقد قام (صوام.2017) بدراسة التمكين كمدخل استراتيجي لتحقيق التميز في الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر رؤساء الأقسام حيث كان مجتمع الدراسة في بعض مؤسسات التعليم العالي بالجزائر وهدفت الدراسة إلى معرفة تأثير التمكين الإداري في تميز الأداء لدى شريحة أعضاء هيئة التدريس في منطقة الشرق الجزائرية حيث وزعت عدد65 استمارة على عينة الدراسة استخدم فيها المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين الإداري في تميز الأداء الوظيفي لعينة الدراسة فكلما زاد التمكين الإداري بمقدار وحدة واحدة كان له الأثر الإيجابي في التأثير على الأداء إذ يرتفع الأخير بأكثر من معدل زيادة المتغير المستقل فهناك علاقة طردية وخطية بين المتغيرين كما أن مستوى التمكين الإداري كان مرتفعا جدا في المؤسسات محل الدراسة وهذا يعكس مدى اهتمام القيادات بالتمكين الإداري لما له من أثر إيجابي على مستوى الأداء حيث اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (الأحمري.2016) عن واقع التمكين الإداري لدى القيادات التربوية في مكاتب التربية والتعليم بمنطقة الرياض حيث أظهرت النتائج أن مستوى التمكين الإداري كان مرتفعا كما تصب دراسة (الرضا.2016) في الاتجاه نفسه لوجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين استراتيجية التمكين والأداء الوظيفي على تلك المنظمة محل الدراسة كما وافقت دراسة (الطراونة.2016) والتي تناولت دور استراتيجية التمكين في تحسين وظائف إدارة الموارد البشرية لدى العاملين في المجلس الأعلى للشباب بجمهورية مصر وأفضت نتائج تلك الدراسة على ان التمكين الإداري دالة إحصائية في الأداء فضلا عن دراسة (عيسى.2016) بخصوص التمكين الإداري للعاملين في منظمات التعليم العالي الناشئة: تطبيقا على جامعة الجوف حيث هدفت الدراسة لتعزيز مكامن القوة إن وجدت وتحديد نقاط الضعف لتلافيها وتوصلت نتائجها أن المنظمة محل الدراسة لا تعاني من انخفاض في مستوى التمكين الإداري كما سلطت الضوء على أثر تطبيق التمكين الوظيفي على تحسين أداء العاملين دراسة (الضامن.2015) وهي دراسة تطبيقية على مشروفات إدارة التربية والتعليم بعسير بالمملكة السعودية اعتمد فيها الباحث على المنهج الوصفي التحليلي حيث بلغ مجتمع الدراسة من جميع المشرفات البالغ عددهم200 تم إجراء الدراسة على 182من المجتمع وأدت النتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين الوظيفي في تحسين مستوى أداء العاملين. كما أوضحت دراسة(KVIS.2012) التي أجريت على شركة استرا زينكا الدولية للأدوية وخلصت نتائج الدراسة إلى ان نظام الحوافز المتبع بالشركة لا يتلاءم مع محيطها ولا يرتقي لنظم الحوافز المتعارف عليها لدى الشركات السويدية،يذكر أن الحوفز هي بعدا من أبعاد التمكين الإداري في هذه الدراسة.

https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2018.2.2.6

العلاقة بين متغيرات الدراسة:

من خلال إلقاء الضوء على الأدب النظري والتحليل والتمعن في الدراسات السابقة قادت إلى ان للتمكين الإداري تأثير على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين وإن كان مستوى التأثير يتفاوت وكذلك في بعض الأحيان الفروق التي تعزى للمتغيرات الديمغرافية في ظل وجود الصحة التنظيمية كوسيط في تنفيذ الخدمات والتي بدورها ترتبط بشكل كبير بزيادة الأداء والإنتاجية وهذا يقود إلى نجاح المنظمة واستدامتها (Fairman.2015) ومن خلال تناول الدراسات السابقة والإطار النظري سيقت الفرضيات التالية مما تلاحظ للباحث وجود علاقات يمكن صياغتها في الفرضيات التالية:

الفرضية الأولي:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتمكين الإداري على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني.

الفرضية الثانية:

هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للتمكين الإداري على الصحة التنظيمية بالهيئة الفرضية الثانية.

الفرضية الرئيسية الثالثة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني.

الفرضية الرئيسية الرابعة:

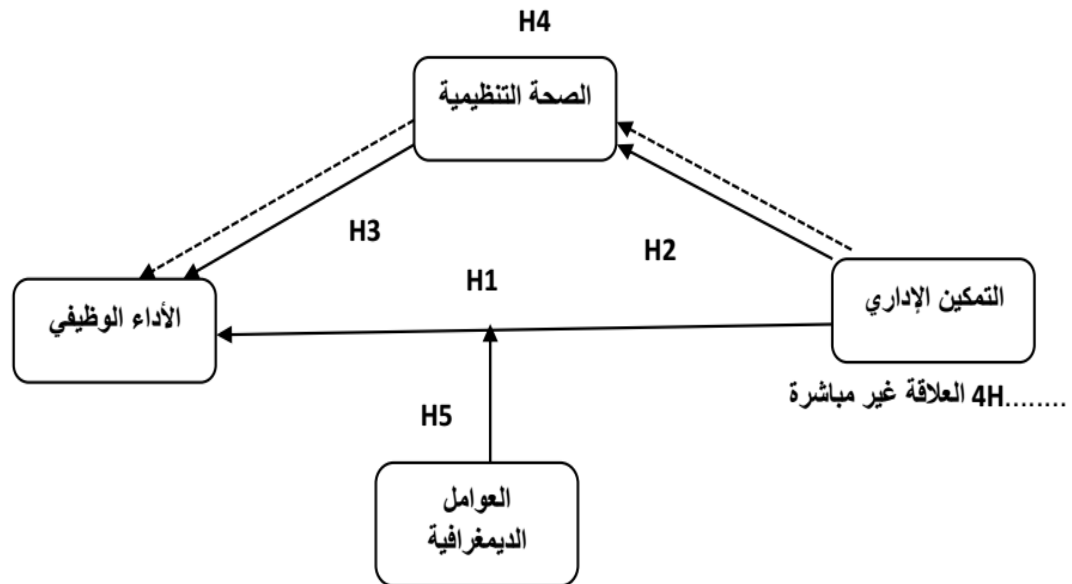
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين الإداري على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين من خلال الصحة التنظيمية بالهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني.

الفرضية الخامسة:

هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للتمكين الإداري على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين يعزى للمتغيرات الديمغرافية.

نموذج الدراسة:

يعبر الشكل أدناه عن النموذج المقترح للدراسة كما يوضح العلاقات بين المتغير المستقل والتابع وكذا بين المتغير المستقل والوسيط وأيضا بين المستقل والتابع من خلال الوسيط.



الشكل(1) يوضح نموذج الدراسة

المنهجية:

تعد المنهجية في البحث العلمي الضابط والخيط الناظم لمدى تطبيق ذلك التراكم المعرفي النظري والتطبيقي وتجسيده في بيئة الدراسة، وبعد التطرق إلى الإطار النظري لمتغيرات الدراسة والمتمثلة في التمكين الإداري كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع ووجود الصحة التنظيمية كمتغير وسيط واستقراء للدراسات السابقة، ولاستيفاء متطلبات الدراسة فانه سيتم إيضاح المنهجية المزمع اتباعها في الدراسة محل البحث بالهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني

https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2018.2.2.6

وباعتبار الإطار المنهجي هو البوصلة التي تحدد المسالك المتبعة للباحث،كما أنه سيتم تبني المنهج الكمي، والذي يقصد به ذلك المنهج الذي يقوم بجمع البيانات من خلال استعمال أدوات قياس كمية تناسب طبيعة الدراسة وقدرتها على اجراء اختباري الصدق والثبات ويتم ذلك من خلال تطبيقها على عينة الدراسة ومن ثم إخضاعها للأساليب الإحصائية المناسبة للحصول على نتائج بقصد تعميمها في إطار ثقة محدد. (عبيد.2003).

الخاتمة:

من خلال التعرض للدراسات السابقة والتوصل لبناء نموذج نظري والذي سوف يعمل على الاستفادة من تبني التمكين الإداري بالمنظمات لاسيما الهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني بليبيا، كما يمكن للمؤسسات الأخرى الاستفادة من تبني هذا النموذج خصوصا في ظل وجود الصحة التنظيمية كمتغير وسيط للحفاظ على توظيف التمكين بالمؤسسات ،ففي غياب الصحة التنظيمية يكون الغرض من سياسة التمكين الإداري دون المستوى المطلوب وبالتالي يأفل نجمه بعد حين، وتأسيسا على ما سبق نوصي بإجراء مزيدا من البحوث والدراسات لإبراز دور الصحة التنظيمية بالمنظمات مع متغيرات لم ترد في هذه الدراسة.

https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2018.2.2.6

المراجع:

إبراهيم، خليل إبراهيم.2017."الدور الوسيط للتمكين النفسي في تعزيز أثر سلوك المواطنة التنظيمية في تعزيز الالتزام التنظيمي دراسة اختبارية في عينة من المستشفيات الاهلية" ببغداد –الرصافة. مجلة *الكوت للعلوم الاقتصادية والادارية* .كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة واسط. عدد(25).

أبوتاهية، بندر كريم.2012.أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية.غزة.مج20.عدد(2).

أحمد عريقات وآخرون.2011.*قضايا إدارية معاصرة*.دار وائل للنشر والتوزيع. عمان –الأردن، الطبعة الأولى.

الأحمري، أمل عبد الله علي.2016"واقع التمكين الإداري لدى القيادات التربوية في مكاتب التربية والتعليم بمنطقة الرياض ". *مجلة رابطة التربية الحديثة*. مصر.مج 8.عدد(29). ص 25 – 92.

الأردنية للقيادة التحويلية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. (رسالة ماجستير). جامعة الشرق الأوسط. كلية العلوم التربوية. الأردن.

برني، لطيفة.2014."التمكين الإداري وأثره في تعزيز التمكين الإداري النفسي لدي العاملين في القطاع الصحي الخاص في ولاية بسكرة". *مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية*. عدد(15). جوان ص1-28 جامعة بسكرة الجزائر.

بومنقار، مراد.2017."مستوى توفر الصحة التنظيمية في المؤسسات الخدماتية الجزائرية: دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر بمدينة عنابة". *مجلة رماح للبحوث والدراسات*. مركز البحث وتطوير الموارد البشرية.رماح.الأردن عدد(23). ص 269 – 288.

التميمي ،عبد الله."2014.نحو اللامركزية في التعليم". اصدارات صحيفة التعليم. الجمعة 23ربيع الأول 1435ه ص.6.

الثبيتي، سلطان بن سعود حامد.1435ه.*ممارسة مدير المدرسة لإدارة التغيير وعلاقته بالالتزام التنظيمي للمعلمين بالمدارس الثانوية بمحافظة الطائف من وجهة نظر المعلمين*. (رسالة ماجستير). كلية التربية. جامعة ام القري. السعودية.

الجابر، ريم بنت عبد الرحمن بن عبدالله،2016سلوك المواطنة التنظيمي بالإدارة العامة للتعليم في منطقة الرياض. *مجلة كلية التربية بأسيوط* –مصر. مج 32.العدد(3) ص 415 – 464.

الجابر، ريم عبد الرحمن عبد الله. 2015."درجة ممارسة العدالة التنظيمية وعلاقتها بمستوى سلوك المواطنة التنظيمية بإدارات التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية". *مجلة كلية التربية بجامعة بنها*. مج 26. عدد(101). ص319-386.

الجابري، ليث شناوة حسن2017."دور الصحة التنظيمية في تحقيق الأداء الاستراتيجي". *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية"* . مج(14). عدد(1).

جولق، جمعة محمد.2015*رؤية استراتيجية لتطوير التعليم التقني في ليبيا*. (رسالة دكتوراه). جامعة أم درمان الإسلامية. السودان.

حلبي، شادي.2012."واقع التعليم المهني والتقني ومشكلاته في الوطن العربي: دراسة حالة الجمهورية العربية السورية". *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات* –فلسطين. عدد(28). ص 397 – 434.

الحيص، مختار بالنور.2015."مدخل لرفع مستوى جودة أداء مؤسسات التعليم العالي الليبية". *المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم الجامعي* – اليمن.مج 8.العدد(2). ص3 – 29.

الربيعة، صالح محمد.2015. *الشفافية الإدارية والمواطنة التنظيمية في الجامعات السعودية رؤية تطويرية مقترحة*. (رسالة دكتوراه).كلية التربية. قسم الإدارة التربوية. جامعة الملك سعود الرياض.

رجب، طاهر عبد السلام علي.2015."تكامل المقارنة المرجعية وهندرة العمليات ودورهما في تجويد مؤسسات التعليم العالي". *مجلة الاقتصاد والأعمال*. كلية الاقتصاد والعلوم السياسية. جامعة مصراته ليبيا.س3 ع2. ص62-72

الرضا، أفراح خضير عبد، 2016."دور استراتيجية التمكين في الأداء الوظيفي. دراسة استطلاعية تحليلية لا راء عينة من القيادات الإدارية بالمديرية العامة لتربية محافظة كربلاء المقدسة". *مجلة جامعة كربلاء العلمية*.مج14.عدد(1). انساني.ص36-60.

الساكت، لبني زياد خالد.2014.*أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على مجموعة الاتصالات الأردنية*. (رسالة ماجستير) كلية إدارة الأعمال. جامعة عمان العربية. الأردن.

سعد علي العنزي، عامر علي العطوي.2012."فهم الهيكل الكامن لمحددات تقييم الاداء الوظيفي الشامل". *المجلة العراقية للعلوم الإدارية جامعة كربلاء*. مج8.عدد(31) ص 24 -46.

https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2018.2.2.6

السلوم، طارق بن محمد.2013.أثر إدراك الدعم التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية. مج 25, عدد(1).

شباح، مريم،2017 فرق العمل وبناء الصحة التنظيمية للمؤسسة. مجلة كلية التربية جامعة بنها. مصر المجلد 28 العدد 1. ص 137 – 157

الشريفي، عباس عبد مهدي.2013."مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان من وجهة نظر المعلمين". *المجلة التربوية* –الكويت. مج 28.عدد (109). ص145 – 190.

صوام،2017."التمكين كمدخل استراتيجي لتحقيق التميز في الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر رؤساء الأقسام: دراسة على عينة من جامعات الشرق الجزائري". *مجلة دراسات الجزائر*. عدد(50). ص11-33

الضامن، رولا علي عبدا الله.2015."أثر تطبيق التمكين الوظيفي على تحسين أداء العاملين: دراسة تطبيقية على مشروفات إدارة التربية والتعليم بعسير". *مجلة البحوث المالية والتجارية*. كلية التجارة جامعة بورسعيد –مصر. عدد(1).ص 282 -303.

الطراونة، سمير محمد سالم.2016."دور استراتيجية التمكين في تحسين وظائف إدارة الموارد البشرية لدى العاملين في المجلس الأعلى للشباب". *مجلة التربية جامعة الأزهر مصر*. مج 1عدد(186).

عبد الرحمن، عادل محمد محمد.2016."مداخل لتقييم الأداء في الجهاز الإداري الحكومي: حالات تطبيقية". *مجلة مصر المعاصرة* – مصر. مج 107,عدد(52) ص 5 – 46.

عبد الله بن عبد الرحمان البريدي ونورة بنت محمد الرشيدي.2012.مستويات ومعوقات التمكين وعلاقته بالولاء التنظيمي في المصارف السعودية: دراسة تطبيقية على عينة من مصارف مدينة بريدة، دورية الإدارة العامة، السعودية، مج 52.عدد(2).ص 162-161.

عبيد، مصطفي فؤاد.2003.*مهارة البحث العلمي*. الأكاديمية العالمية. غزة فلسطين.

العطشان، فيصل عبد اللطيف.2016 توظيف الإنترنت في مؤسسات التعليم العالي الليبية: بين الواقع والتحديات. Cybrarians Journal.عدد(42) ص1-17.

عيسى،عبد الناصر عبد الله محمد.2016."التمكين الإداري للعاملين في منظمات التعليم العالي الناشئة: تطبيقا على جامعة الجوف".*مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا(أما رابك) الولايات المتحدة الأمريكية*. مج7.عدد(2).**ص.1–20.**

لينا سليمان الخليوي ونورة عبد الرحمن السليمان.2017."درجة ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام وعلاقتها بمستوي الصحة التنظيمية فيها". *المجلة التربوية الدولية المتخصصة*.مج6 العدد (7) ص80-96.

ماهر، أحمد ماهر.2007التنظيم. الدليل العلمي لتصميم الهياكل والممارسات .الإسكندرية: الدار الجامعية

المراجع:

المركز الوطني لضمان جودة واعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية. 2013م. التقرير السنوي النهائي. طرابلس: ديسمبر.

المومني، خالد سليمان أحمد.2017."بعنوان مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك فيصل". مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية.فلسطين.مج5 عدد(18). ص 227 – 244.

هويدي، محمد فرج.2013المركزية واللامركزية وعلاقتها بالتنظيم الإداري. مجلة كلية الآداب. جامعة عمر المختار. العدد(20) نوفمبر.ص..25-13.

وشاح، مؤيد أحمد محمد.2015. *درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس*. (رسالة ماجستير). جامعة الشرق الأوسط. كلية العلوم التربوية. الأردن.

https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2018.2.2.6

REFERENCE

Cady, N.C., McKean, K.A., Behnke, J., Kubec, R., Mosier, A.P., Kasper, S.H., Burz, D.S. and Musah, R.A., 2012. Inhibition of biofilm formation, quorum sensing and infection in Pseudomonas aeruginosa by natural products-inspired organosulfur compounds. PLoS One, 7(6), p.e38492.

Fairman, M., 2015. The Organizational Health Diagnostic and Development Corporation.

Furnham, A. and Taylor, J., 2004. The dark side of behavior at work: Understanding and avoiding employees leaving, thieving and deceiving. Springer.

Kvist, C., & Andersson, E. (2012). The Impact of Incentive Systems in Global Organizations Located in Sweden-A Case Study of Astra Zeneca.

Cady, N.C., McKean, K.A., Behnke, J., Kubec, R., Mosier, A.P., Kasper, S.H., Burz, D.S. and Musah, R.A., 2012. Inhibition of biofilm formation, quorum sensing and infection in Pseudomonas aeruginosa by natural products-inspired organosulfur compounds. PLoS One, 7(6), p. e38492

Zahiri, J., Yaghoubi, O., Mohammad-Noori, M., Ebrahimpour, R. and Masoudi-Nejad, A., 2013. PPIevo: Protein–protein interaction prediction from PSSM based evolutionary information. Genomics, 102(4), pp.237-242

https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2018.2.2.6